

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menjadi tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. Keseimbangan antara hak karyawan dengan tuntutan yang ada pada perusahaan harus dikelola secara profesional. Di berbagai bidang manajemen, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap semua kegiatan. Manajemen sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Sinambela (2016), memerlukan penerapan fungsi manajemen dan operasional untuk mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama. Hal ini dilakukan agar tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Manajemen SDM mencakup tugas-tugas seperti pengorganisasian, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi.

Menurut Anita, Elfa dan supri (2017) Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk memastikan kelangsungan operasinya. Manusia adalah perencana dan pelaku aktif yang membantu pencapaian tujuan organisasi dalam bisnis atau organisasi. Seorang pemimpin yang bersinergi dan berintegritas tinggi diperlukan untuk membangun organisasi yang kuat.

Seorang pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organisasi yang dipimpinnya,

yang akan berdampak pada produktivitas. Hal ini dimaknai oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan karena setiap pemimpin pada dasarnya memiliki cara yang berbeda dalam memimpin mereka.

“Sifat, kebiasaan, perangai, tabiat, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin ketika berinteraksi dengan orang lain disebut gaya kepemimpinan.” Kartono (2010).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah metode yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya melalui pola perilaku atau kepribadian. Untuk menggunakan gaya atau metode kepemimpinan tertentu, seorang pemimpin harus memiliki rencana dan bertindak sesuai dengan bawahannya. Akibatnya, kepemimpinan memainkan peran penting sebagai kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan karyawan dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Karena seperti yang dapat kita lihat, kompensasi merupakan keuntungan bagi karyawan yang sebanding dengan keuntungan lainnya.

Menurut Sinambela (2016) Istilah "kompensasi" mengacu pada remunerasi atau kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas waktu dan upaya yang telah mereka investasikan untuk kesuksesan perusahaan. Kondisi tempat kerja

merupakan faktor lain yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2014), ada 2 ciri – ciri lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan suatu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung merupakan lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja fisik, khususnya segala kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

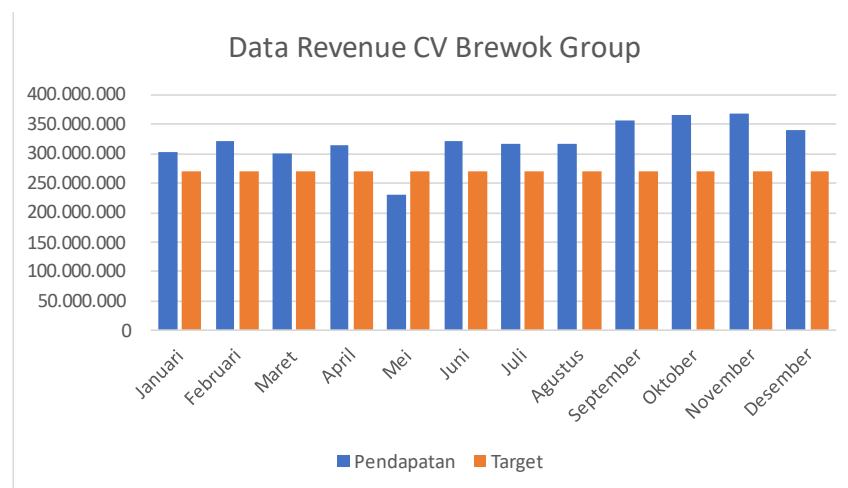
Triningsih (2006) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di tempat kerja yang tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik akan menjadi malas dan berkinerja buruk. Ketika kita merenungkan kesuksesan perusahaan dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadapnya, kinerja karyawan menjadi yang teratas.

Kinerja adalah perbandingan seberapa baik kinerja karyawan dibandingkan dengan harapan perusahaan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara, (2013) pelaksanaan yang representatif adalah hasil kerja yang menghasilkan kualitas dan jumlah yang dapat dicapai oleh seorang yang representatif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. kewajiban yang diberikan kepadanya. Perlu adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi guna

terciptanya kinerja yang tinggi. Hasil output perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Pada perusahaan *food and beverage* CV Brewok Group, kinerja karyawan mempengaruhi data revenue seperti pada grafik dibawah ini.

Gambar 1 Grafik Data Revenue



Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa pencapaian target didalam PT. Brewok Group dalam 1 tahun hampir selalu tercapai hanya saja pada bulan mei tidak tercapai karena pada bulan mei bertepatan dengan bulan suci ramadhan yang dimana banyak orang yang melakukan ibadah puasa sehingga berakibat terhadap penurunan omset pada CV.Brewok Group.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brewok Group”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Brewok Group ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Brewok Group ?
3. Diantara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Brewok Group ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Brewok Group
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Brewok Group
3. Untuk mengetahui diantara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Brewok Group

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teori

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru. Khususnya isu-isu yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga peneliti dapat membandingkan teori yang ada dengan kenyataan.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadikan acuan atau referensi terutama di bidang gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai upaya pengembangan ilmu dan pengetahuan.